

RECHTSPRAAK

werkneemster/werkgever

Verkoopmedewerkster claimt bij servicebalie werkgever drie keer gratis sixpacks bier vanwege onjuiste prijsvermelding in het schap. Hoewel zij hiermee handelt in strijd met het goed werknemerschap, levert dit handelen geen dringende reden voor ontslag op staande voet op.

Werkneemster is sinds 2009 in dienst als verkoopmedewerkster. Op vrijdag 16 mei 2014 is zij boodschappen gaan doen bij werkgever. Zij heeft daarbij drie sixpacks Amstel Radler gekocht. Op het schap en op een actiedisplay stond een prijs van € 3,19 per sixpack vermeld. De kassa gaf een prijs aan van € 3,79 per sixpack. Werkgever kent de zogenoemde ‘Zeven Zekerheden’. Een van die zekerheden is dat indien de kassaprijs van een product afwijkt van de schapprijs, het product maximaal één keer gratis wordt meegegeven. Nadat werkneemster haar boodschappen op 16 mei 2014 bij de kassa had afgerekend, is zij naar de servicebalie gegaan, omdat er voor wat betreft de zojuist door haar gekochte sixpacks Amstel Radler een verschil tussen de kassaprijs en de prijzen op het actiedisplay en het schap was geconstateerd. Werkneemster heeft vervolgens drie sixpacks gratis meegekregen. Enige uren later heeft zij wederom drie sixpacks gehaald en met hetzelfde verhaal heeft zij ook deze gratis meegekregen bij de servicebalie. Op 17 mei heeft zij twee sixpacks gekocht, waarna bij de servicebalie van één sixpack is gecompenseerd en zij er één gratis heeft meegekregen. Op 22 mei 2014 heeft werkneemster een bedrag van 8 x € 3,79 (€ 30,32) aan werkgever terugbetaald. Op 27 mei 2014 is werkneemster op staande voet ontslagen. Hieraan worden – onder verwijzing naar het toepasselijke reglement – geconstateerde kasverschillen en de gang van zaken met betrekking tot de sixpacks ten grondslag gelegd. Werkneemster betwist de dringende reden en vordert loondoorbetaling en wedertewerkstelling.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Ten aanzien van het voor de tweede maal op 16 mei 2014 meekrijgen van drie gratis sixpacks, is niet voldoende aannemelijk dat ook deze gedraging aan het ontslag op staande voet ten grondslag is gelegd. Deze gedraging wordt derhalve niet meegewogen in de beoordeling. Dat het handelen van werkneemster valt onder de reikwijdte van artikel 16 van het bedrijfsreglement, volgt de kantonrechter niet. Van interne diefstal is namelijk geen sprake, omdat werkneemster de sixpacks niet zonder te betalen heeft meegenomen. De medewerksters bij de servicebalie hebben de sixpacks gratis meegegeven. Het handelen van werkneemster is wel in strijd met het goed werknemerschap. Op 16 mei 2014 had werkneemster via de servicebalie gratis sixpacks meegekregen. Van een goed werkneemster mocht worden verwacht, nadat de verschillen tussen de kassaprijs en de prijs

op het schap en/of actiedisplay waren geconstateerd, niet de dag daarna nogmaals om dezelfde reden een claim uit te oefenen. Desondanks is geen sprake van een dringende reden. Ook de geconstateerde kasverschillen leveren geen dringende reden op, omdat werkneemster niet – zoals het Reglement Caissière voorschrijft – een schriftelijke waarschuwing heeft gehad. De loonvordering wordt toegewezen. De gevorderde wedertewerkstelling wordt afgewezen, omdat de arbeidsovereenkomst per 1 oktober 2014 (voorwaardelijk) wegens een vertrouwensbreuk wordt ontbonden.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 04-08-2014

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2014:6953

Zaaknummer: 3209485 CV EXPL 14-7540

Rechters: H.W.M.A. Staal

Advocaten: A.J.S. de Hullu en A.M. Slootweg

Wetsartikelen: 7:611 BW, 7:677 BW en 7:678 BW